

5. リーダーが担うべき役割と求められる能力、そして育成！

2017年12月26日

厚生労働省の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会は、「2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～」において、2017年10月の報告書「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」で具体的な方策をとりまとめ、その具体的な提言の一つとして**介護職のグループにおけるリーダーの育成**であることは前回書かせていただきました。

今回、「**介護職のリーダーが担うべき能力と役割**」と「**介護職のグループにおけるリーダーの育成**」に焦点を深めてみます。

1. 介護職のリーダーが担うべき役割と求められる能力

(1) 高度な知識・技術を有する介護の実践者としての役割と求められる能力

具体的には、認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等の対応といった役割がある。このため、利用者の心身の状況等に係る観察力、利用者の状況に応じて適切な対応ができる判断力、認知症の症状や病状等に応じた介護等を提供できる業務遂行能力、様々な職種と連携しながら栄養状態の把握や口腔ケア、機能訓練などの業務を遂行できる多職種連携力といった能力が求められる。

(2) 介護技術の指導者としての役割と求められる能力

具体的には、グループ内の介護職に対する能力開発(介護技術の指導や助言)やその能力を引き出す支援(適切な業務・役割の配分やスーパーバイズ)といった役割がある。このため、利用者のQOL(生活の質)の向上に質するエビデンスに基づいた介護技術の指導・伝達により後進の育成ができる指導力、個々の介護職員の意欲・能力の把握とそれに応じて能力を開発していく人事管理能力といった能力が求められる。

(3) 介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割と求められる能力

具体的には、介護過程の展開における介護実践の管理、グループ内の介護職のフォロー、様々な職種や機関からの利用者に関する情報収集と共有、介護職のグループからの情報提供といった役割がある。このため、介護計画等に沿った介護が提供されているかをそのサービスの質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応ができる力、多職種・多機関の間で適切に情報のやりとりができる連携力といった能力が求められる。

2. 介護職のグループにおけるリーダーの育成について

リーダーは、前述のとおり、介護職のグループによるケアを推進していく者であり、その役割を担うにあたっては、観察力、判断力、業務遂行力、多職種連携力、人材及びサービスのマネジメント力など多様な能力が必要となる。こうした能力については、理論的な知識・技術の修得に加えて、現場の実践の中でそれらを深化させていくべきである。

(1) 高度な知識・技術を有する介護の実践者としての役割を担う育成

「認知症や障害特性等に係る知識を個別支援に活かす視点」、「自らのケアの実践を振り返り、深化させるための実践研究の方法」、「医師、看護師、リハ職と連携してケアを提供する際の視点」等を修得できるような育成内容とすべきである。

(2) 介護技術の指導者としての役割を担う育成

「利用者の QOL の向上にむけたエビデンスを適切に伝えるためのコミュニケーションの方法」、「個々の職員の能力や特性を見極めるための人材アセスメントの方法」等を修得できるような育成内容とするべきである。

(3) 介護職のグループにおけるサービスをマネジメントする役割を担う育成

「介護職の力量に応じた業務の割り振りなどの人材マネジメントの方法」、「介護過程を管理するための実践を評価する方法」、「グループ内のサービスの質を改善するための問題解決と分析の方法」等を修得できるような育成内容にすべきである。

上記参考文献：厚生労働省 第 20 回社会保障審議会福祉部会 平成 29 年 10 月 4 日資料

以上 報告書からの抜粋です。いかがでしょうか？

実際の介護現場を振り返ってみると、介護職のリーダーについて、介護職の統合力や人材育成力などの能力を求められているものの、十分に発揮できていないのが現状ではないでしょうか？また、人がたりない、時間がない、具体的な育成方法がわからない・できない等の理由でほとんど育成が実施されていないのではないのでしょうか？

今の介護職のリーダーにこの提言にある「リーダーが担うべき役割と能力、そして育成」を求める事ができるだろうと思われる施設管理者もおられると思います。しかし、施設管理者は、なぜ介護職のリーダーに「リーダーが担うべき役割と能力、そして育成」を期待するかについて下記内容を再確認していただき考えていただければ幸いです。

「2025 年に向けた介護人材の確保 ～量と質の好循環の確立に向けて～」

1. 多様な人材が関わる介護現場の目指すべき全体像

介護現場の目指すべき全体像とは、介護人材のすそ野を拡げ、介護分野に参入した人材が意欲・能力に応じてキャリアアップを図り、各人材が期待される役割を適切に担っていけるような姿となる。

2. 実現すべき介護の提供体制

実現すべき介護の提供体制とは、利用者の多様なニーズに対応できるよう、介護職のグループによるケアを推進していくにあたっては、その中でリーダーの役割を担う者が必要であり、その役割を担うべき者としては、介護福祉士の中でも一定のキャリア（5 年程度）を積んだ(知識・技術を修得した)介護福祉士が適当である。

人手不足で厳しい現況の中では、グループ単位での人材育成が求められ、組織はその人材育成の必要性に応える体制を整備しなければならない！